書　評

評介 Ping-chun Hsiung: *Living Rooms as Factories: Class, Gender, and the Satellite Factory System in Taiwan*

杜素豪*

書　　名：*Living Rooms as Factories: Class, Gender, and the Satellite Factory System in Taiwan*（客廳即工廠）
作　　者：Ping-chun Hsiung（熊秉純）
出版時地：Temple University Press, Philadelphia, 1996
頁　　次：182頁

八〇年代末期，已婚婦女在正式經濟部門中勞動參與率的持續遞增（從1965的24%到1988的41%）已是不爭的事實。雖然因缺乏統計數字（也不易統計），我們無從瞭解婦女在非正式部門的勞動參與率在過去二十年來的趨勢爲何。根據過去學者或研究結果的推論，我們至少可以確定已婚婦女在非正式部門就業的比例明顯的高於未婚婦女，這一群在非正式經濟

* 中央研究院調查研究工作室助研究員

© 中央研究院近代史研究所

部門就業的已婚婦女中大約有百分之六十是擁有工作酬勞的（呂玉瑕 1994）。事實上，即使是有酬勞的工作，由於工作的性質多是家務工作的延伸，她們的工作便不像正式就業部門中的勞工，無論是在工作本身或工作環境上都有充分的保障與福利（成露茜與熊秉純 1993）。儘管面臨著工作權利及福利被邊際化的情形，這一群在非正式的小型家庭企業中出賣有酬或無酬之勞力的已婚婦女對台灣經濟的發展具有關鍵性的貢獻（尤其是在早期出口導向的經濟發展中），這提示著我們應該對這一群特殊的婦女勞工做深層的瞭解。

本書主要在探討這些投入於非正式經濟部門(衛星工廠)的已婚婦女，處在正式經濟部門主導的工作環境裡如何扮演著貢獻於臺灣經濟發展的重要角色。在理論層面上，過去的一些學者(Harrell 1985；Stites 1985)在對衛星工廠所作的研究裡以家庭爲其分析的基本單位，且主張追求家庭之長期經濟利益的家族企業倫理(entrepreneurial ethic)是能促使家庭企業永續發展的主要原動力。然而，此一家族企業倫理在政府鼓勵投資的策略下只有淪爲替階級理論背書的情況，失去了作兩性研究時理論分析上的敏感度。

有鑑於此，作者不僅修正了過去偏於微視的家庭經濟學的理論分析架構，也綜合了過去的學者從國家政府的角色（Gates 1987；成露茜與熊秉純 1993）、從各產業間之關聯及非正式經濟活動存在的意義（柯志明 1993）、從家庭結構及雇傭關係（Kung 1978；夏林清與鄭村棋 1989）、兩性分工（李悅端與柯志明 1994）、以及從瞭解影響女性非正式就業之因素（呂玉瑕 1992a，1992b；李京兒 1992）等各種巨視及微視的角度，重新建構其研究的理論架構。在巨視層面，作者強調了政府利用其政權優勢，採用拉攏小資本家的產品外銷導向的經濟政策來發展台灣的經濟。這種政策事實上唯有靠著眾多的婦女勞動力以及剝奪這些勞力參與勞工組織的機會才得以維持下去。

在微視層面，作者建議以辯證的研究途徑(dialectical approach)分析家庭與個人之間的關係。這種辯證方法可以從兩個分析面向來闡述。首先，在分析單位上是不侷限在以家庭爲基本單位，而是同時以家庭與個人爲分析的基本單位。其次，作者更進一步的以階級與性別兩層面之交叉互動爲

分析架構，比較分析兩性勞力用來提高其自我的階級地位以及自家之社經地位的方法。這種同時兼顧家庭與個人，且顧及兩性與階級的理論分析方法，不僅可以交錯來回的對個別的婦女以及她所屬的家庭作深入的瞭解，也對這些婦女在勞資階級關係以及兩性工作權中的處境作詳盡的剖析。吾人認爲這是瞭解衛星工廠中勞動關係以及兩性工作平等的一個有意義的理論分析途徑。

在實證資料的分析方面，作者同時利用了統計次級資料及深入的訪談資料企圖來回答下列的研究問題。在家庭即工廠政策下，台灣的經濟奇蹟是如何在地方產生的？這些衛星工廠在國際市場裡是如何維持其競爭力且存活下去的？參與這些小規模、家庭式、以及外銷導向的生產行列對已婚女性勞力來說有何實質的意義？

首先，在國家政府層面上，作者討論臺灣經濟奇蹟依賴「客廳即工廠」政策鼓勵下興起的家庭式小型製造業——衛星工廠。爲了吸引多數的已婚婦女充分投入於這些製造業，政府提倡了各種適合婦女參與的社區活動——媽媽教室，其課程的主要內容除了與家務工作及家庭責任或生活周遭有關的內容之外，最重要的是它包括了一些家庭小製造業所需的生產技能訓練課程。作者利用抽樣調查所得的省政府的工作報告結果資料舉證了當時媽媽教室在全省的高普及率，但婦女的參與率則顯得不盡理想（常常參加媽媽教室的婦女只有約 12%）。在這種情形之下，此報告中所陳述婦女對媽媽教室的正面評價卻顯得可信度大降。雖然，作者無法收集到可以充分顯示當時一般婦女對家庭即工廠以及媽媽教室的非官方的實證資料，從媽媽教室的課程內容及其被高估的效果，我們也可以瞭解到當時政府策略的背後可能隱含著與一般婦女之期望相左之處。

作者也從法律與社團組織的角度，利用了早該修訂的法條，少數的勞工運動實例，以及勞工政策或勞資關係手冊的內容，證明了勞工法與勞工組織，無論在工時、工作日數、加班制度、薪資制度、發薪日、或其他與工作有關的福利等方面，根本無法保護到「客廳即工廠」之下的勞工們的這個嚴重問題（詳細的資料分析請見本書第五章及表 5.1 ）。而這個問題事實上來自於這種家庭小製造業存在著不平等交換(unequal exchange)的生

產關係。這種特殊的生產關係在政府的支持下，衛星工廠的製造業者得以充份運用有利於他們的法律優勢條件，合法的控制這些邊際性的勞動力。所以，作者提供了讀者一個重要的啓示，就是在這種無法顧及弱勢群體的偏差體制之下，弱勢者永遠是被邊際、被剝削、接受到不平等待遇的一群。很不幸的，這群弱勢者卻大多數是已婚婦女。由本書的論點與證據，父權的國家政府確實扮演著影響法律之訂定，社團組織之運作，以及衛星工廠裡之勞資關係之建構的主要角色。

作者進一步討論到台灣的衛星工廠如何能在國際市場中繼續生存下去。根據作者所蒐集的次級資料，一般小規模或勞力密集型工廠的存活率較其他型的工廠爲低（最低的可以只有 45%）。那麼，這些衛星工廠在這麼個激烈產業競爭之環境下，如何能維持其存活呢？根據作者的推論與深入訪談的資料分析，這些衛星工廠所從事的是非正式化(informalization)的經濟活動，也就是這些衛星工廠事實上多採用外包或轉包 (subcontracting)的方式，分別將製造此產品的各部零件外包給更小規模的工廠專門負責，最後再集合這些下游的小衛星工廠所生產的貨物，提供爲正式經濟部門的廉價消費品(wage goods)。

這種外包方式事實上是藉由將其多半的生產成本與風險轉嫁給承包工廠的方式大幅減低他們的生產成本，提高其存活率。外包工廠在這種轉嫁過程中避過了很重要卻困難的問題——邊際性勞動力的充分結集與利用，而正好利用與媽媽教室有密切連繫的承包商來幫他們尋得承包的工廠以及充沛而低廉的勞動力來源（已婚家庭主婦）。爲達此目的，對外包商（老闆）來說與下游的承包商維持良好的合作關係變成爲重責大任。除了一般論件計酬方式獲得薪資的家庭主婦之外，承包的工廠中通常還雇用兩類論時計酬的員工——自雇的廠內勞工(insiders)與承包商所雇用的廠外勞工(outsiders)。

承包工廠的老闆通常喜歡雇用家庭主婦與廠外勞工，其主要的原因是無論在設備、資本投資、勞動成本投入、勞工的工作效率、或產品品質管制方面他們都擁有利於他們的優勢地位。以勞動力成本之降低爲例，雇主掌握了彈性的生產機制與充份的勞動控制力。也就是，他們可以不必給予

員工長期性的承諾與工作保障，但卻能夠充分自主的支配所雇用的勞工。所以，根據作者的論點，衛星工廠體系裡的特殊的生產關係除了創造當時的台灣經濟的蓬勃發展，並能屹立在競爭激烈的國際市場上之外，對工廠的老闆來說，這也正是他們爭取階級上升的機會。由於這些他們被賦予能夠充份控制勞動力以增加生產力的權力，這種權力提供了他們階級上升的機會。

然而，以上的論點隨著經濟發展一直轉型下去以後仍能解釋今日衛星工廠的存在與運作嗎？仍能這樣繼續維持下去嗎？事實上，作者在本研究完成之後於民國八十一年重回田野時發現了與這個論點稍有矛盾的事實，就是作者所研究的那六家工廠中有兩家已關閉，其餘的也多半面臨經濟困境。在本書的結論中作者作了修正性的論說，認爲這個現象不僅充分印證了 Hill Gates(1987)的理論，國家政府扮演著斡旋資本主義社會發展的關鍵角色，依作者的推論，資本主義的剝削本質與父權制度的影響仍會繼續的造成這些小型家庭企業生存的一大壓力。至於在這個修正的背後，作者卻未對此論點矛盾的事實作一詳細的解釋。

國家政府除了扮演著建構衛星工廠裡之勞資關係的主要角色，也界定著婦女在生產(productive)與再生產(reproductive)領域之職責。關於婦女在兩種生產領域的處境，作者利用主計處所作的全省性的抽樣調查資料，說明在三十名員工以下的小工廠裡已婚的女性勞動力比未婚婦女勞力多出一倍（頁 77 的表 3.1）；這些婦女中（無論是已婚或未婚者）屬於臨時工者居多（頁 78 的表 3.3）；而已婚婦女由於丈夫是雇主或自雇的勞工，付出無酬勞力者居多（頁 79 的表 3.5）。作者也同時利用了實地田野的民族誌資料，整理出作者認爲完全呼應以上次級資料的統計數字，印證了家族權力關係著實影響著女性勞動力的工作角色（頁 85 的表 3.7），更甚者形成了她們與男性同事在薪資上的不平等（頁 82-83 的表 3.6）。

然而遺憾的是，作者所蒐集到的兩家工廠的資料並不呼應主計處資料所呈現的——雇主的妻子是受到最不平等待遇（無酬）的一群；相反的，她們是所有女工中享受到最高薪資者。雖然，兩家工廠不代表全部（僅三分之一），這個矛盾現象自是未被解釋，因而多少會影響到本書接下來對

於雇主之妻的工作經驗所作的論述的支持度。在深度訪談資料中，我們只看到作者描述兩位雇主之妻是無酬的員工，且其中一位因同時還有一份穩定的工作，在自己工廠只扮演臨時工的角色。這樣的資料是否足夠支持作者去論斷本研究的發現的確印證了前人研究所證實的事實——雇主的妻子是無酬的經理（柯志明 1994）呢？筆者認為，姑且不論她們是否擔任經理這個角色，光談酬償的有無，在舉證上還有一段差距。

關於最後一個研究問題，作者親身與那些結了婚即離開原來的工廠，轉而投入家庭工廠的女工們站在同一生產線上工作並體驗這些女工的生活，了解她們是如何的面臨雙重生產領域的責任（包括她們的工作與家庭生活經驗）。然後嘗試從親屬關係與跨階級的角度分析不同階級中的女性員工，從雇主階級的老闆娘到受雇階級的三類女工——家庭主婦(homeworkers)、廠內勞工(insiders)與廠外勞工(outsiders)——個別或共同的經驗、或互相的衝突。

由所蒐集的民族誌材料顯示，家族的親屬關係具有控制與提高女工的生產力的作用。作者舉了分別在兩個工廠且與雇主有親戚關係的兩位女工為例，由於這種親戚關係，女工會因雇主的要求而無奈的照常加班。當然這也有可能造成雇主與工人之間的張力。作者在這一點上的著墨稍顯不足，便馬上將其分析的重點移到異質的女工們面臨階級與兩性之間的衝突與解決情形。雖然在階級與兩性衝突的分析中也包含了一部份（但是重要部份）由親屬關係所產生的女工之間的緊張情勢，但其重點卻放在階級差異所帶來的衝突上面。

根據訪談資料，多數的工廠婦女（無論是老闆娘或其他類的女工）多有一致的女性意識，多了然於兩性不平等的存在以及兩性不平等對她們的生活帶來的影響（參見書中第 101 至 103 頁這些婦女與作者的對話）。儘管這些婦女有一致之女性意識，她們之間的階級意識卻有認同上很大的差異。由於其薪水收入對家庭生計有貢獻，一般的女工對自己頗有自信且對自己所擁有的階級地位頗有認同感。相反的，老闆娘則扮演著依賴丈夫的角色，在自家的工廠裡工作不僅沒有酬勞，也不像先生那樣擁有控制工人的實權。所以，她們在性別與階級之間產生角色認同上的衝突與矛盾。

換言之，這些老闆娘的確具有女性意識的覺醒，但這個覺醒卻絲毫無法幫助她們認同或取得像丈夫那樣的階級地位。這種角色認同的矛盾使得老闆娘與女工時而有針鋒相對的情形，甚或老闆娘有被輕視的傾向（參見書中第 103 至 104 頁這些女工之間的對話）。不過有趣的是，根據老闆娘的口述，這種角色認同的矛盾似乎未帶給她們任何的困擾（參見書中第 104 至 107 頁的實例）。關於這個發現，對於那些付出勞力也接受了酬勞的雇主之妻而言，情況又可能為何呢？畢竟這一類的情形在本研究的對象中也存在（表 3.6 及頁 139 中的對話），作者該如何解釋呢？

除了同性中跨階級的分析，作者也從跨性別的角度分析雇主與勞工之間的互動關係。儘管這些女工備受工作的壓力與限制（在嚴苛的薪資制度、工作時間表、加班費計算、及膳食住宿的提供之下）（見頁 131-133 中女工的心聲），作者發現在日常生活中，她們也多能向老闆表達她們的不滿與行動及語言上的抗議（頁 134-138 中女工的對話）。這項發現與前人的研究主張與結果發現迥然不同，本研究裡的女工不至於不清楚自己處在劣勢，她們不至於都只是居於被動順從的地位，不懂得主動出擊。只是，這些女工們向老闆抗議的行為異於其他的研究所發現的集體式行為。也就是說，這些女工不是透過任何政治、制度、或工會等組織的力量，而是透過非正式的、個人私下的方式。

這其中可能的原因，根據作者的解釋有二，第一個原因來自親屬關係的制約，衛星工廠裡大部份的勞力來源是家庭或家族的成員，且多半為已婚婦女。她們較沒有機會或不懂得尋找團體的力量。作者的解釋是可能因為比起男性工人，她們較不從事技術性的工作，且多半受家中的依賴人口（如：小孩子）牽絆。第二，衛星工廠裡的勞力素質不整齊，與其他專業性工廠裡的工人比起來，本研究裡的員工從具有專業技術者，到絲毫無一技之長的家庭主婦，男女工人的訴求可能有頗大的差異。

所以，在各自分歧的利益追求之下，這些女工們則較難或較無意願主動集合起來，共同尋找向男老闆反應的管道。對於這些已婚的女工們來說，她們很努力的表達抗議，但所運用的是缺乏制度化的表達方法，以至於不足以改變她們的劣勢或引來多方的關懷與保護。若進一步從作者呈現給我

們的訪談資料來看，以上的結果發現其實只是來自於三大類女工中兩類女工的反應，至於沒有提到的那一類廠內女工到底有何抗議動作，讀者不得而知。不過若就有限的資料，雖然不能作任何結論，但總的來說，我們似乎可以預期女性工人選擇其工作權利與福利的自主性幾乎等於零。

綜合以上，本研究兼顧政治、社會、法律、社團、家庭關係、個人（階級與兩性）等各層面的分析架構可謂意義匪淺。但是由於所研究的對象異質性較高，在實證資料的分析上便呈現部份的說明有不足之處，令讀者在讀完本書之後有意猶未盡之慨。面對異質性高的女工，要作周延而深入的分析本非易事。在可能無法全然依據本研究的多重資料證據妄下結論之餘，本書對那些被邊緣化，也就是無法享有應得的勞工福利與地位，以及較不被一般體制所眷顧（例如：不受勞基法保護）的辛勤的女性勞工所作的努力是應該接受到絕對的肯定的。對於從事非正式經濟部門、兩性分工、家庭互動、婦女就業、婦女生活史、勞工政策與福利等方面之研究的學者來說有很大的參考價值與啓示。

客廳即工廠與媽媽教室的政策無庸置疑的在穩定台灣早期的經濟上扮演著關鍵的角色。但很明顯的，本研究也揭露了國家政策透過法律與社團組織過於偏袒資方的事實。至今勞委會正積極的修改勞動基準法，以使那些過去無法受到保障之行業的勞工能享有應得的工作權益。只是，在非正式部門的小型家庭企業由於員工數少於三十名，到現在仍然被排除於勞基法第九章所規定的工作原則之外。以至於這些員工即使經歷不公平的薪資制度與工作表，以及缺少工會參與的機會、就業安全與服務、以及勞工生活福利等的問題，也因爲沒有法律依據申訴無門，最後只有被雇主繼續的剝削下去。

更重要的是，這一群因結構問題而受害的多半是已婚女性，將來如何給予她們適當的保障成爲當務之急。長遠來講，待勞基法修定周延後，受雇的女工還有一線希望可爭取其應得的權益，然而自雇的頭家娘或家工又如何能得到保障或需不需受到保護呢？另外，很肯定的，這些自雇的老闆娘面臨著性別與階級認同的不一致卻不爲所困，那麼到底她們在心理層面上是如何調適的？這個心理層面的分析問題也可應用到自雇的家工身上，

自雇的家工是否也會面臨兩種角色認同的矛盾情況？她們又如何面對與自我調適呢？這些都是未來值得吾人深入探討的重要議題。

正如作者在結論的章節所言，科技升級的政策之後，小家庭企業漸漸日暮西山。那麼接下來有待解答的問題可從兩層面來討論，首先，較巨觀的問題是，這些小型家庭企業的沒落是否代表著所有非正式的經濟活動會因此漸漸的消失呢？是否還有其他與國家政策息息相關的因素，例如稅制（對這些資本家及外包商的扣稅情形）或社區力量（如：地方士紳及行政首長的干預）是否也會影響這些小家庭企業未來的發展？其次，微觀的問題則是，無論是在工作上或生活上，這些從事非正式部門之經濟活動的勞工們又會如何受到政策或其他相關因素之改變的影響？她/他們又將如何面對以及適應經濟轉型所帶來的種種變化？以上這些都是當代有志一同於兩性研究的學者有待繼續努力去瞭解的問題。

參考文獻

Gates, Hill 1987. *Chinese Working-class Lives: Getting by in Taiwan*, Ithaca, N. Y.: Cornell University Press.

Harrell, Steve 1985. "Why do the Chinese Work so Hard? Reflections on an Entrepreneurial Ethic," *Modern China* 11(2), pp. 203-26.

Kung，Lydia 1978. *Factory Women in Taiwan*, UMI Research Press.

Stites, Richard 1985. "Industrial Work as an Entrepreneurial Strategy," *Modern China* 11(2), pp. 227-46.

成露茜與熊秉純 1993，〈婦女、外銷導向成長和國家：台灣個案〉，《台灣社會研究季刊》，期 14，頁 39-76。

呂玉瑕 1992a，〈家庭企業與已婚婦女工作模式〉，中央研究院民族所行爲研究組研討會。

1992b，〈台灣已婚婦女的非正式就業之探討〉，*Proceedings of National Science Council, Part C: Humanities and Social Sciences* 2(2), pp. 202-217.

1994 ，"Changes in Married Women's Work Patterns during Taiwan's

Economic Development: 1980-1990"，政治大學主辦「家庭、人力資源與社會發展研討會」。

李京兒　1992，〈台北市五分埔成衣業社區已婚婦女的角色與地位〉，台灣大學人類學研究所碩士論文。

李悅端與柯志明　1994，〈小企業的經營與性別分工——以五分埔成衣業社區爲案例的分析〉，《台灣社會研究季刊》，期17，頁41-81。

夏林清與鄭村棋　1989，〈一個小外包廠的案例調查：家族關係與雇傭關係的交互作用〉，《台灣社會研究季刊》，卷2期3、4，頁189-214。